



**Scheda di valutazione del singolo dipendente di  
categoria B - C - D (senza inc. ex art. 91 c3 CCNL)  
ANNO 2015**

**Università di Pisa**  
Direzione Generale  
Ufficio Programmazione e  
Valutazione

NOTA DI METODO: La valutazione della performance del personale di categoria B, C, D senza incarico, viene effettuata secondo la metodologia definita nel Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (di seguito SMVP), adottato con delibera del CdA n. 205 del 18 luglio 2012 (così come successivamente aggiornato dallo stesso Organo con delibera 304 del 27/10/2016). Pertanto la valutazione complessiva del personale si compone di due parti: una parte che pesa per il 60%, basata sul grado di raggiungimento dell'obiettivo/i della struttura nel/nei quale/i il dipendente è inserito (PS); l'altra che pesa per il restante 40%, basata sulla valutazione dei comportamenti organizzativi (PC). NB: << Data inizio rapp >> si riferisce al momento del 2015 nel quale l'unità di personale ha aderito alla struttura sua sede lavoro al 31/12/2015.

SMVP : <https://www.unipi.it/index.php/amministrazione/item/2804-sistema-di-misurazione-e-valutazione-della-performance>

ORLANDO		BRUNA	8261
Sede (aff. organ)	AMMINISTRAZIONE CENTRALE - DIREZIONE RICERCA E INTERNAZIONALIZZAZIONE - SETTORE INTERNAZIONALIZZAZIONE - UNITA' COOPERAZIONE INTERNAZIONALE		
% su Struttura:	100		
Profilo:	Categoria C - Area amministrativa		
T.indet/det:	indeterminato		
Data inizio rapp.	01/01/2015		
Inqu. 31/12/15	Personale tecnico amministrativo - categoria C4		

**PS: Riepiloghi attività 2015 - ambito sistema obiettivi**

**Partecipazione sistema obiettivi come responsabile di fase (RF) o partecipante (PF)**

% realizz. OBI (PdR): **100**

% di affidamento (PdA)

Obiettivo Operat.	<b>3287</b>	<b>Incremento del numero di corsi di studio che rilasciano titoli doppi o congiunti</b>
Conclusioni OBI	L'obiettivo era già stato raggiunto e superato in fase di rendicontazione intermedia. Il lavoro di supporto è continuato costantemente nel corso dell'anno ed ha permesso di incrementare ulteriormente l'offerta complessiva di un nuovo titolo doppio.	

Fase Codice	<b>4</b>	PERC REALIZZ	<b>100</b>	Ruolo ricoperto	<b>PF</b>
-------------	----------	--------------	------------	-----------------	-----------

% realizz. OBI (PdR): **100**

% di affidamento (PdA)

Obiettivo Operat.	<b>3292</b>	<b>Azioni mirate volte all'incremento del numero degli studenti in mobilità in entrata e uscita presso il nostro Ateneo</b>
-------------------	-------------	---

Conclusioni OBI	Dopo aver portato a termine le attività iniziali (approvazione della manovra aggiuntiva al bilancio 2015 per uno stanziamento di euro 190.000,00 da destinare al cofinanziamento dei primi tre mesi di mobilità per studio nella misura di 100,00 euro mensili e pubblicazione della stessa nel bando Erasmus 2015/2016; inizio della collaborazione con la società Aspidea per la creazione dello strumento informatico che permette la presentazione della candidatura ai bandi e la gestione delle relative procedure on-line) propedeutiche allo svolgimento delle fasi successive, è iniziata la parte più operativa dell'obiettivo. La domanda on-line è stata effettivamente utilizzata da più di 1200 studenti per la partecipazione ai Bandi di mobilità internazionale, permettendo un notevole snellimento della procedura. Sono stati selezionati 7 sui 9 studenti internazionali meritevoli destinatari delle 9 borse di studio dell'importo di 10.000,00 euro ciascuna per ogni laurea magistrale in lingua inglese della nostra offerta formativa. Gli studenti sono stati assistiti in tutte le fasi di accoglienza, immatricolazione e nelle procedure amministrative di erogazione della borsa. Al 31 dicembre 2015 tutte le borse di studio risultano versate sul conto dei vincitori. Durante una riunione con tutti i presidenti dei corsi di studio coinvolti nella selezione dei candidati beneficiari della borsa di 10.000 euro, si è concordato l'inizio del secondo semestre (febbraio 2016) come termine ultimo per comunicare il possesso, da parte degli studenti vincitori, dei requisiti previsti per il pagamento della seconda trancia della borsa in modo da permettere ai Presidenti dei Corsi di Studio coinvolti di effettuare una valutazione sia sulla frequenza sia sull'esito degli esami del primo semestre. Sempre nell'ottica dell'attrazione di studenti stranieri di qualità nel nostro Ateneo, dopo aver acquistato gli spazi nelle piattaforme web e sui social più utili in termini di costi/visibilità, vi sono stati caricati i contenuti relativi all'offerta formativa delle nostre summer school e gli stessi sono stati costantemente monitorati e aggiornati, individuando anche le piattaforme web alle quali aderire per le summer school 2016. La pagina facebook inoltre è stata costantemente aggiornata ed arricchita di nuovi contenuti (e, parallelamente, l'account Twitter) sia attraverso l'intervento manuale dell'ufficio, sia sollecitando i vari responsabili delle summer school ad interagire con la pagina stessa supportandoli attraverso la pubblicazione di filmati e foto degli studenti che hanno partecipato.
-----------------	--

Fase Codice	<b>10</b>	PERC REALIZZ	<b>100</b>	Ruolo ricoperto	<b>PF</b>
Fase Codice	<b>8</b>	PERC REALIZZ	<b>100</b>	Ruolo ricoperto	<b>PF</b>
Fase Codice	<b>9</b>	PERC REALIZZ	<b>100</b>	Ruolo ricoperto	<b>PF</b>

Responsabilità obiettivi operativi (solo se autorizzata)

### PC: Valutazione sui comportamenti organizzativi

A ciascun indicatore sono associati quattro livelli di valutazione, che indicano le caratteristiche che occorre possedere per raggiungere uno di essi: se il valutato è descritto dal livello "D" (basso), ottiene un punteggio pari a 0,25; se "C" (medio) 0,50, se "B" (alto) 0,75 e se "A" (eccellente) 1.  
I 4 indicatori sono considerati equipesanti.

1. Competenze professionali dimostrate nello svolgimento delle attività

2. Grado di realizzazione di specifici compiti affidati

3. Contributo dato alla soluzione di problemi, anche con idee innovative (valutazione da fare tenendo presenti le possibilità effettive di contesto e le attività proprie del ruolo)

4. Continuità nell'apporto lavorativo

Valore complessivo (max:4)

### Valutazione complessiva (PS + PC) performance individuale

PS:

area valutazione raggiungimento obiettivi 2015: punteggio assegnato ( $60 * \text{valore medio} \% \text{realizzazione obiettivi}/100$ , salvo quanto riportato in note 1 e 2 a fine scheda)

PC:

area valutazione comportamenti: punteggio assegnato ( $40 * \text{valore complessivo}/4$ )

Per l'anno 2015 la valutazione per il dipendente:

BRUNA

ORLANDO

è di

/100

Eventuali note del valutatore (es. necessarie se la % assegnata sugli obiettivi (PS) diverge significativamente dal valore medio di raggiungimento dei risultati e nei casi nei quali si ritenga di dare valutazioni sui comportamenti org. correlate a particolari criticità)

Eventuali note del valutato.

Data trasmissione. Pisa,        /        /

Il Responsabile della  
struttura (31/12/15)

Dott.ssa ELENA PERINI

---

Data presa visione. Pisa,        /        /

Firma del valutato

---

Data accettazione. Pisa,        /        /

Firma del valutato

---

-----

**Informazioni di dettaglio sulle procedure disponibili su:**

**[www.unipi.it/index.php/amministrazione/itemlist/category/375-ufficio-programmazione-valutazione-e-statistica](http://www.unipi.it/index.php/amministrazione/itemlist/category/375-ufficio-programmazione-valutazione-e-statistica)**

Il dipendente, ricevuta la valutazione, può entro 15 giorni dalla firma per presa visione formulare per iscritto proprie osservazioni al Commissione di garanzia, di cui all'art. 81, comma 3 del vigente CCNL. e con le modalità indicate nel SMVP.

*NOTA1: in conformità a quanto stabilito dal SMVP al dirigente responsabile della struttura (valutatore) è riconosciuta la possibilità di modulare il punteggio da assegnare per ciascun obiettivo, tenendo conto di tutti i fattori di contesto che ne hanno riguardato il processo di realizzazione e che possano aver impedito il raggiungimento del risultato pianificato;*

*NOTA2: in via transitoria, considerando le oggettive difficoltà di coinvolgere tutto il personale nel sistema obiettivi, anche per l'anno 2015, ai fini della valutazione della performance individuale del dipendente, ove ricorra l'ipotesi della non applicabilità del parametro relativo al grado di realizzazione degli obiettivi, si estende il peso di quello relativo ai comportamenti organizzativi dal 40% al 100%.*